

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data hasil penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Organisasi dan Hukum (Orkum) LAPAN”. Peneliti menyimpulkan sebagai berikut.

1. Deskripsi Keterlibatan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir serta Kinerja pegawai Biro SDM Orkum LAPAN diperoleh kesimpulan, antara lain :
 - a. Keterlibatan kerja pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN tergolong pada kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa instansi berhasil membuat pegawai melibatkan diri mereka dalam pekerjaan. Instansi berhasil mendorong semangat pegawai untuk lebih giat bekerja dengan memberikan tunjangan financial maupun non financial. Keterlibatan kerja menjadi hal yang berpengaruh dalam hasil kinerja pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN dan berdasarkan hasil jawaban yang diterima, pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN memiliki keterlibatan kerja yang baik.
 - b. Pelatihan kerja pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN tergolong pada kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan instansi kepada pegawai sudah cukup maksimal. Dengan dilakukannya pelatihan, pegawai lebih paham melakukan pekerjaan mereka serta terlatih dalam menghadapi hal-hal baru sesuai pelatihan yang sudah dilakukan. Instansi sudah menerapkan pelatihan dengan memberi materi yang sesuai dengan keterampilan kerja, tingkat pendidikan serta kesesuaian terhadap kebijakan masalah. Selain itu, instansi juga menunjuk pegawai yang berpotensi untuk ikut dalam pelatihan. Dengan dilakukannya hal ini,

memberi kompetensi bagi pegawai untuk semakin baik dalam pekerjaan dan kesempatan mengembangkan karir. Fasilitas yang diberikan selama pelatihan mendukung serta tenaga pengajar sesuai dengan kebutuhan materi pelatihan sehingga sudah sangat sesuai melatih pegawai menjadi lebih profesional. Instansi juga profesional dalam menetapkan waktu pelatihan, terbukti bahwa mayoritas responden setuju waktu pelatihan yang tepat memberi manfaat karena dapat langsung diterapkan pada pekerjaan dari hasil pembelajaran yang sebelumnya dilakukan.

- c. Pengembangan karir pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN tergolong pada kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN merupakan pegawai dengan Sumber Daya Manusia yang profesional. Tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai merupakan tingkat yang tinggi dan mayoritas diduduki tingkat pendidikan terakhir sarjana. Dalam mencapai pengembangan karir yang berkelanjutan, instansi memiliki kebijakan melakukan mutasi atau pemindahan sesuai kebutuhan organisasi dan semakin lama masa kerja pegawai maka semakin besar kesempatan naik jabatan dan semakin besar peluang pengembangan karir nya.
- d. Kinerja pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN tergolong pada kategori sangat baik, faktor-faktor variabel keterlibatan kerja, pelatihan, dan pengembangan karir sudah baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik juga. Kinerja dalam instansi sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini dipastikan benar karena kuesioner kinerja yang diterima oleh peneliti berasal dari Koordinator dan Sub Koordinator yang memberikan penilaian terhadap pegawai. Dari hasil yang diterima, pegawai sudah memenuhi kebutuhan perusahaan baik pada sisi ketelitian, skill, ketepatan waktu, kedisiplinan, hubungan antar pegawai serta hubungan pegawai dengan atasan pada instansi.

2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro SDM Organisasi dan Hukum di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional. Semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan dan pegawai menganggap bahwa pekerjaan penting bagi dirinya.
3. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro SDM Organisasi dan Hukum di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional. Semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin matang tingkat pemahaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maupun masalah sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro SDM Organisasi dan Hukum di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional. Semakin tinggi pengembangan karir pegawai maka semakin terdorong perencanaan karir seorang pegawai sehingga mewujudkan hasil kinerja yang lebih baik.
5. Keterlibatan kerja, pelatihan, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai lingkungan Biro SDM Organisasi dan Hukum di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional. Ketiga variabel ini saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai, semakin sering pelatihan dilakukan kepada pegawai, dan semakin besar pengembangan karir yang dimiliki pegawai untuk masa depan rencana karirnya maka semakin terlatih dan berpengalaman pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh implikasi teoritis yang mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai berikut.

- a. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Nanda (2019) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riza (2017), kemudian Alexander (2017) dan Gian F. Kaseger (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Amelia (2016) yang mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan dan penurunan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasimu (2018) kemudian Nushrat (2018) dan Nurul Afifah (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- c. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian Waloyo (2020) yang menyatakan pengembangan karir sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan kerja individu. Semakin tinggi pengembangan karir yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin banyak juga

pengalaman dan semakin baik kinerja yang dimiliki. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasfi (2020) kemudian Novitri (2016) dan Rizky Fadhila Hanief (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh Instansi Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional khususnya lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN sebagai berikut,

- a. Pada variabel keterlibatan kerja, tunjangan berupa financial maupun non financial mendorong pegawai untuk lebih giat melakukan pekerjaan dengan baik mencapai 87,5% yang berarti keterlibatan kerja pegawai di Lingkungan Biro SDM Orkum didukung oleh penghargaan. Maka dari hal ini, diketahui bahwa implikasi 87,5% instansi sudah memberikan reward yang bertujuan mendukung pegawai terlibat dengan pekerjaan mereka. Jika reward diterima, kesempatan menghasilkan kinerja yang lebih baik akan lebih besar dan keterlibatan terhadap kerja semakin meningkat.
- b. Pada variabel pelatihan, waktu yang tepat akan menguntungkan pegawai dalam menguasai materi pelatihan dan menerapkan langsung pada pekerjaannya sehingga akan memberikan hasil yang maksimal setelah mendapatkan pengetahuan sebelumnya mencapai 95% yang berarti bahwa instansi sudah tepat waktu dalam memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian pegawai dapat secara langsung mengaplikasikan hasil pelatihan yang telah dipelajari ke dalam pekerjaannya dan dapat menjadi lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun masalah secara tanggap dan tepat waktu.
- c. Pada variabel pengembangan karir, dengan mengikuti pelatihan maka akan menambah keahlian yang dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja secara efektif dan efisien serta berpengaruh

pada pengembangan karir selanjutnya mencapai 95% yang berarti bahwa instansi telah memberikan pelatihan dengan tepat sehingga mempermudah pegawai menyelesaikan beban kerja mereka dan berpengaruh pada pengembangan karir pegawai yang berpotensi menyesuaikan antara kebutuhan dengan tujuan pegawai pada kesempatan karir yang disediakan oleh organisasi pada waktu yang akan datang.

- d. Pada variabel kinerja, pegawai mampu menghargai dan bekerjasama dengan sesama pegawai dan atasan dengan persentase 100% yang berarti bahwa instansi berhasil menjalin kerjasama antara pegawai dengan sesama serta kepada atasan. Hal ini menjadi hal yang perlu dipertahankan dalam instansi guna mencapai kerjasama dengan kinerja yang baik dan kompak.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian, sebagai berikut

- a. Penelitian dilakukan pada masa pandemi sehingga penelitian yang dilakukan kurang optimal terkait peraturan pemerintah tentang pemberlakuan *WFH (Work From Home)* dan *WFO (Work From Office)* dengan kondisi pegawai yang masuk kantor maksimal 25% dari jumlah pegawai keseluruhan.
- b. Data primer variabel kinerja tidak dapat diambil dari instansi karena bersifat rahasia
- c. Penelitian ini hanya meneliti tiga faktor variabel bebas yaitu keterlibatan kerja, pelatihan, pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja.
- d. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner melalui google form sehingga terkadang data yang diterima tidak sesuai dengan kenyataan.
- e. Peneliti hanya dapat meneliti satu objek yaitu pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN sedangkan LAPAN memiliki banyak bidang lain

yang berbeda di LAPAN seperti Biro Perencanaan Keuangan, Biro Kerjasama Masyarakat dan Umum, serta lainnya.

D. Rekomendasi

1. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Rekomendasi atau saran yang disampaikan kepada penelitian selanjutnya setelah dilakukannya pengujian dan analisis data hasil penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Organisasi dan Hukum (Orkum) LAPAN” sebagai berikut.

- a. Bagi para peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian pada saat yang tepat seperti setelah pandemi atau mengkondisikan penelitian sesuai dengan perkembangan situasi yang sedang terjadi sehingga hasil yang didapat lebih optimal.
- b. Bagi para peneliti selanjutnya disarankan mempertanyakan beberapa hal terkait hal yang ingin diteliti kepada instansi serta data apa saja yang bisa digunakan atau yang tidak bisa digunakan oleh peneliti.
- c. Bagi para peneliti selanjutnya yang meneliti variabel sejenis, disarankan memperhatikan hasil dari penelitian kemudian dapat menambah atau merubah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maupun instansi atau perusahaan.
- d. Bagi para peneliti selanjutnya dapat melakukan metode pengumpulan data dengan bentuk lain seperti observasi langsung, survei, wawancara secara personal guna mendapatkan hasil informasi yang lebih akurat.
- e. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti objek yang berbeda di LAPAN seperti Biro Perencanaan Keuangan, Biro Kerjasama Masyarakat dan Umum, serta lainnya, atau meneliti instansi pemerintah ataupun perusahaan swasta lainnya.

2. Rekomendasi Operasional

- a. Instansi disarankan memperhatikan keterlibatan kerja pegawai tentang bagaimana pegawai dapat mengambil keputusan dalam bekerja . Hal ini dikarenakan pegawai mengambil keputusan dalam bekerja memiliki persentase terendah. Ada baiknya semua pegawai terlatih dan percaya diri mengambil keputusan dalam pekerjaannya.
- b. Instansi disarankan memperhatikan pelatihan pegawai khususnya tentang pemberian pelatihan merata bagi yang berpotensi seperti mengajukan pegawai untuk mengikuti pelatihan agar pegawai terdorong meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan lembaga menunjuk pegawai yang memiliki potensi untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri agar dapat memiliki keterampilan diri yang lebih baik memiliki persentase terendah.
- c. Instansi disarankan memperhatikan karir pegawai dari segi pengembangan karir dengan menawarkan mutasi untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai. Hal ini dikarenakan mutasi atau pemindahan yang di lakukan untuk memenuhi posisi yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi tersebut memiliki persentase terendah.
- d. Instansi disarankan memperhatikan kinerja pegawai seperti kecocokan pegawai dengan pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini merupakan bagian penting yang perlu di evaluasi dikarenakan skill yang pegawai miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan memiliki persentase terendah.
- e. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Lingkungan Biro SDM Orkum LAPAN diharapkan Koordinator dan Sub koordinator memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja agar dapat terus meningkatkan kinerja pegawai.